

Global Talent Barometer

Medarbetares syn på arbetslivet
i Sverige och internationellt



Innehåll

Introduktion	3
Huvudresultat	5
Hälsa & välmående.....	11
Jobbnöjdhet	17
Självkänsla på jobbet.....	23
Sammanfattning.....	29



ManpowerGroup Global Talent Barometer mäter medarbetarnas hälsa och välmående, jobbnöjdhet och självförtroende på jobbet i Sverige och internationellt.

Du får en djupare förståelse för medarbetares upplevelse av arbetslivet, på så sätt kan vi förbättra arbetslivet idag och imorgon.

Nuläget och nästa läge: en avgörande ledaruppgift

Mänsklig förmåga står i centrum i en tid där AI förstärker prestanda och produktivitet. Möjligheten för varje organisation idag är att utveckla AI för att förbättra arbetslivet, för att hjälpa människor att till mer meningsfulla, skickliga och balanserade liv. Ändå visar resultaten från vår senaste Global Talent Barometer att medarbetare är osäkra på om arbetsgivare kan infria detta löfte.

AI:s framsteg innebär att vi ledare hanterar två horisonter samtidigt. Det finns nuläget, att driva verksamheten som finns idag och stödja människor genom omvandling. Och det finns nästa läge, att bygga färdigheter och självförtroende för en AI-påverkad framtid som vi skapar tillsammans. Årets *Global Talent Barometer* visar varför det är avgörande att vi håller fokus på den balansen, och vad som blir möjligt när vi sätter människor först och tar med dem på resan.

Internationellt sjönk medarbetarnas självförtroende något för första gången på tre år, trots att jobbnöjdheten höll sig stabil. Samtidigt ökade AI-användningen med 13 % medan förtroendet för att använda den teknologin sjönk med 18 %. Budskapet är tydligt: medarbetare tror fortfarande på sin kompetens idag, men de är osäkra på hur de kommer att passa in i det som kommer härnäst.

Detta är inte ett tekniskt problem, det är en ledarskapsutmaning. Det är upp till oss alla att minska gapet mellan innovation och inkludering. Vi behöver se till att varje person känner sig kapabel, självsäker och behövd, mitt i så mycket förändring.

Ljuspunkten är att de flesta medarbetare (64 %) planerar att stanna kvar hos sin nuvarande arbetsgivare, och nästan 9 av 10 är säkra på att de har de färdigheter som krävs för att lyckas i sina roller idag. "Jobbkramning" har ersatt jobbyten. Medarbetarna lämnar inte, de stannar kvar och väntar på att vi ska visa vägen - vad de kan göra nu och vad de behöver göra härnäst. När verksamheter skapar verkligt utrymme för både prestation och lärande, presterar medarbetare.

Global Talent Barometer fortsätter att vara vår kompass för att förstå hur arbetstagare runt om i världen upplever arbetslivet. Data visar tydligt att utbrändhet och osäkerhet fortfarande är för hög. Vi kan inte be människor att förändras samtidigt som de försummar sitt välbefinnande. Nästa generation medarbetare vill inte behöva välja mellan arbete och hem, möten och familjetid, karriärutveckling eller psykisk och fysisk hälsa. Det är upp till oss att bygga arbetssätt som gör det möjligt för var och en av oss att vara sitt bästa jag, både på jobbet och hemma. Det är så vi kommer att frigöra potential och säkerställa att alla ser sin plats i framtidens arbete.

De bästa ledarna vet att de måste hantera både nuläget och nästäläget samtidigt, vilket skapar utrymme för experimenterande utan att tappa fokus på genomförandet. Låt oss fortsätta satsa på både människor och teknik, nuläget och nästäläget och säkerställa att framsteg alltid är både mänskliga och digitala.

Becky Frankiewicz
Becky Frankiewicz

President & Chief Strategy Officer, ManpowerGroup



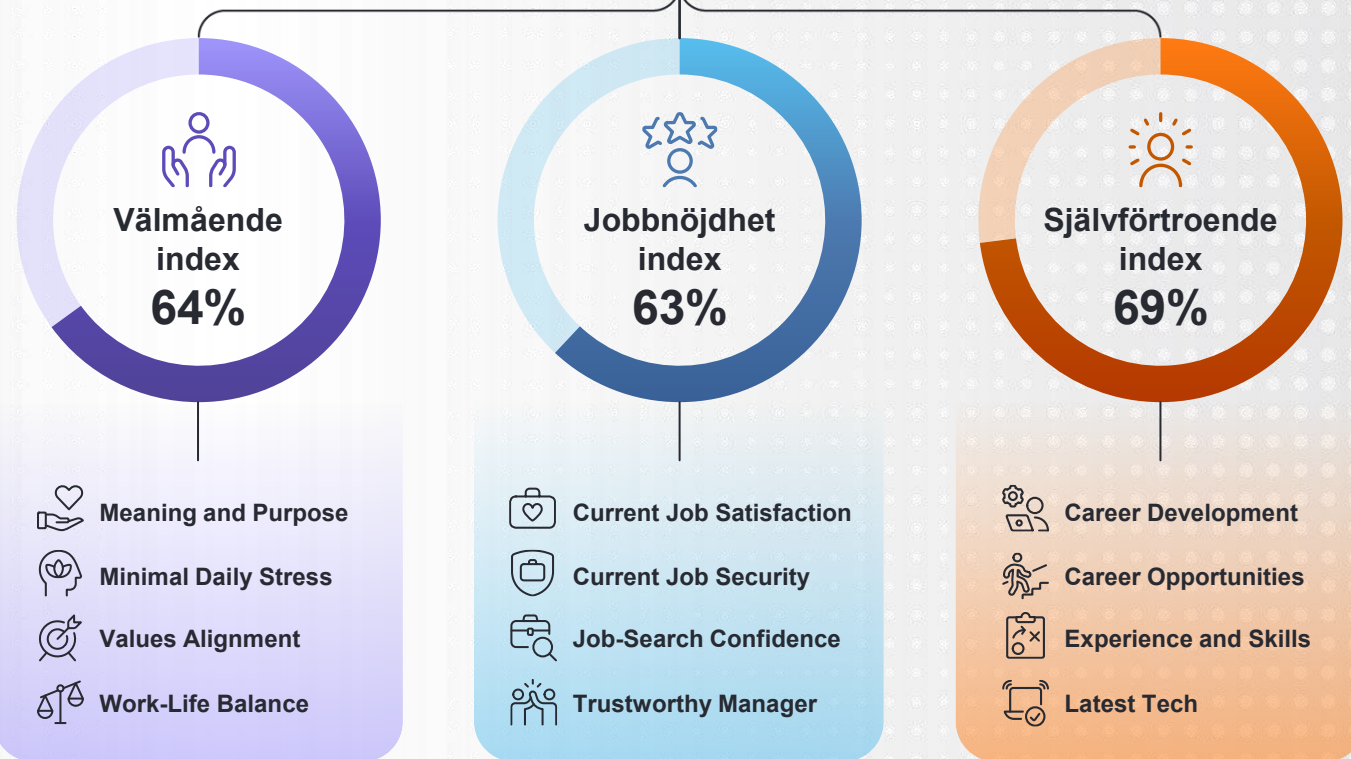


Huvudresultat

För tredje året undersöker Global Talent Barometer medarbetarnas syn på arbetslivet genom tre index som består av tolv mätpunkter.

Det sammanlagda resultatet för Global Talent Barometer i Sverige uppgick till **66% för 2026**, vilket är en liten minskning jämfört med föregående år. Denna nedgång berodde främst på en tydlig minskning i **självförtroende på jobbet** och en liten minskning av index för **välbefinnande**, samtidigt som **jobbnöjdheten** har ökat.

Totalt index för Sverige: **66%**



Internationellt ligger Sverige straxt under snittet



Medarbetare i **Frankrike** rapporterade en minskning av balans mellan arbete och fritid med 6 %, tillsammans med **Italien** upplevde franska medarbetare de tydligaste minskningarna i arbetarnas stämningsläge i hela Europa (6 % respektive 5 %). Anställda i båda länderna är nu mindre benägna att stanna på sina nuvarande jobb, jämfört med 2025.

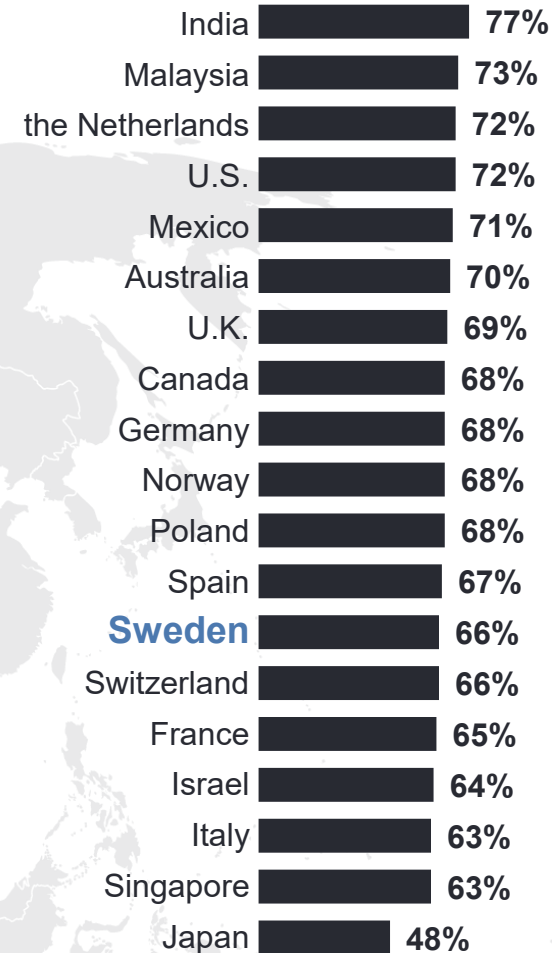


Norska medarbetare känner sig mest trygga i sina jobb och är minst benägna att byta jobb. De har också världens lägsta dagliga stressnivåer, tillsammans med medarbetare i **Nederländerna**.



Indien fortsätter att leda med det mest positiva stämningsläget, även om förtroendet sjönk från 2025, då karriärmöjligheter och förtroende för chefer minskade med 6 %.

Globalt snitt: 67%





Hälsa & välmående



Hälsa & välmående

Stress och utbrändhet är fortfarande ett stort problem

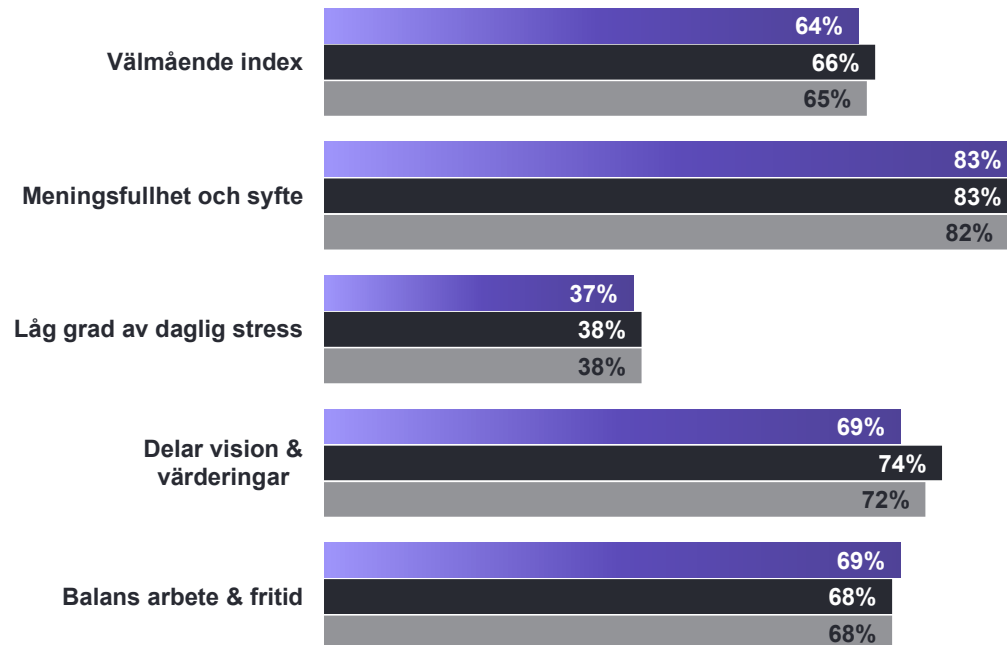


Välmående de senaste tre åren

2026

2025

2024



Stressen på jobbet är fortfarande hög, hälften av de svenska medarbetarna (**53 %**) säger att de upplever hög daglig stress.



Hela 56 % av de svenska medarbetarna säger att de nyligen upplevt utmattning och anger orimlig arbetsbelastning (**26 %**) och stress (**23 %**) som de största orsakerna.



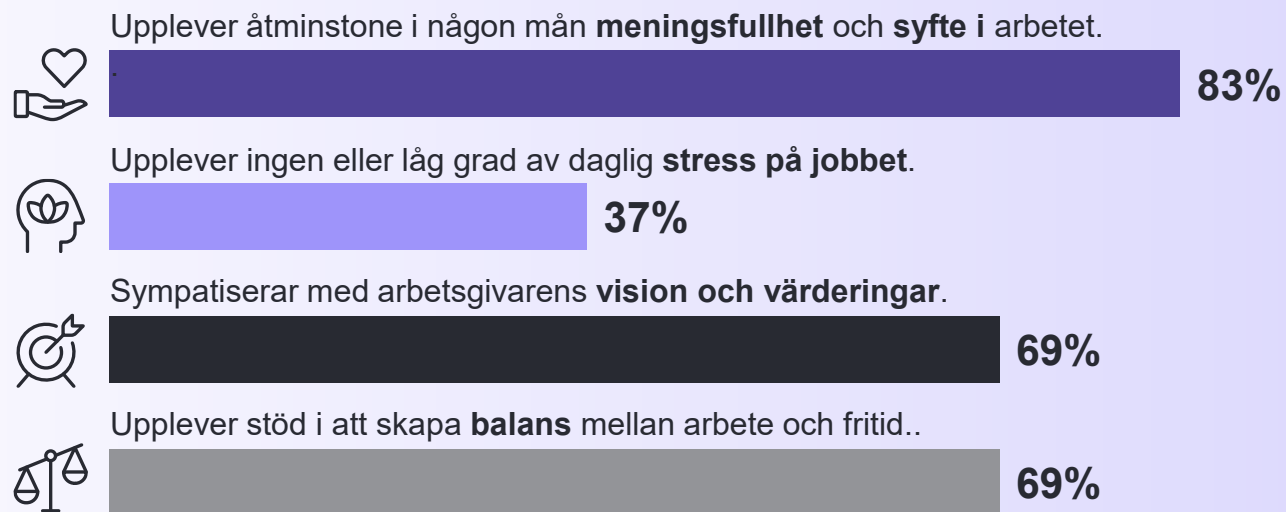
33% av de svenska medarbetarna använder regelbundet AI på jobbet, det har ökat med fem procentenheter sedan 2025, men är långt efter världsledande Indien (77 %).



32 % av de svenska medarbetarna är oroliga för att automatisering kan ersätta dem inom två år.

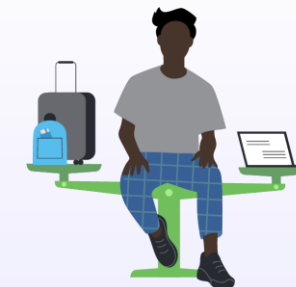
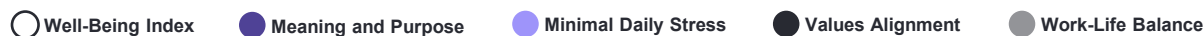
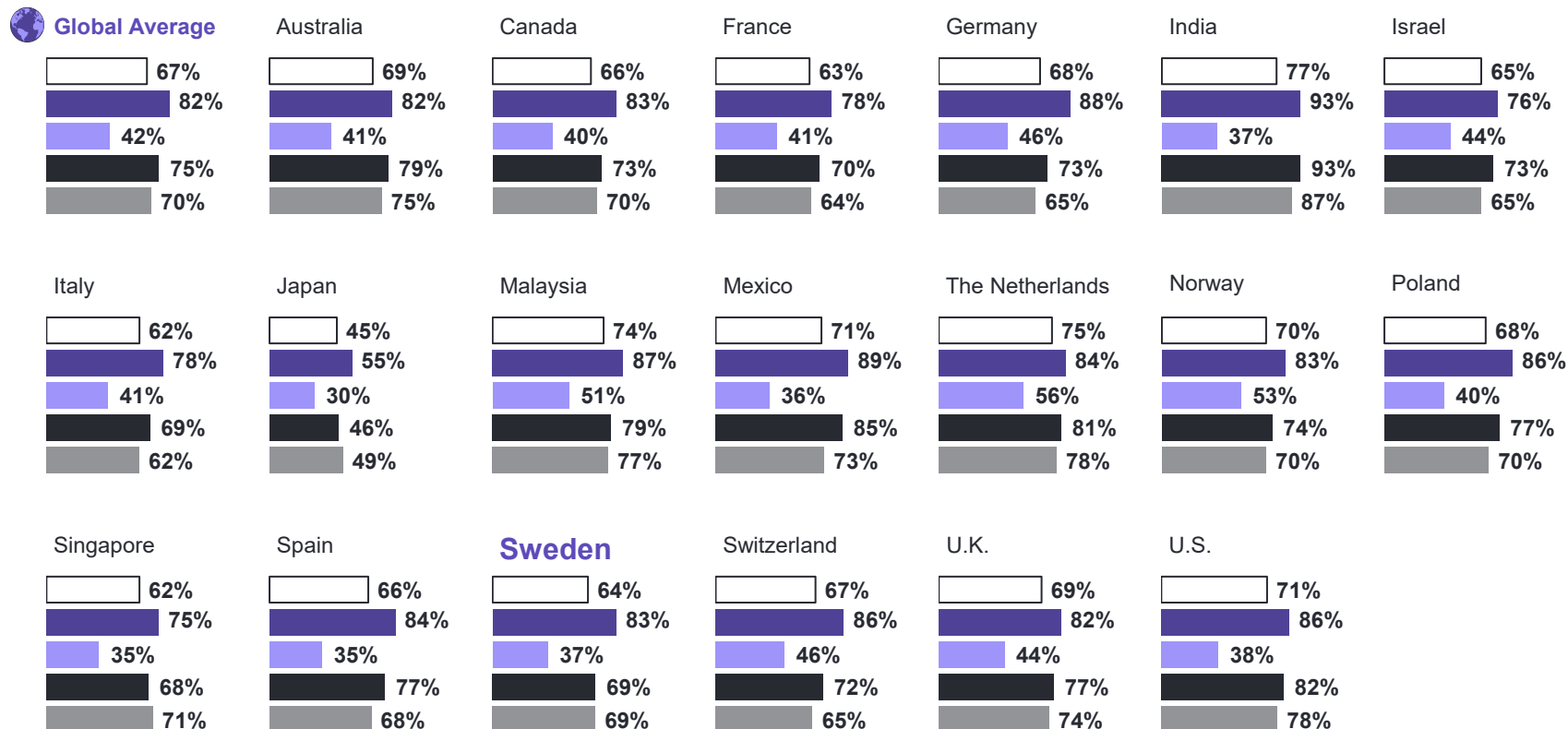
Stress på jobbet är ett fortsatt stort problem

"Well-Being Index" baseras på fyra olika parametrar: **meningsfullhet och syfte**, **stress**, **värderingar** och **balans mellan arbete och privatliv**.



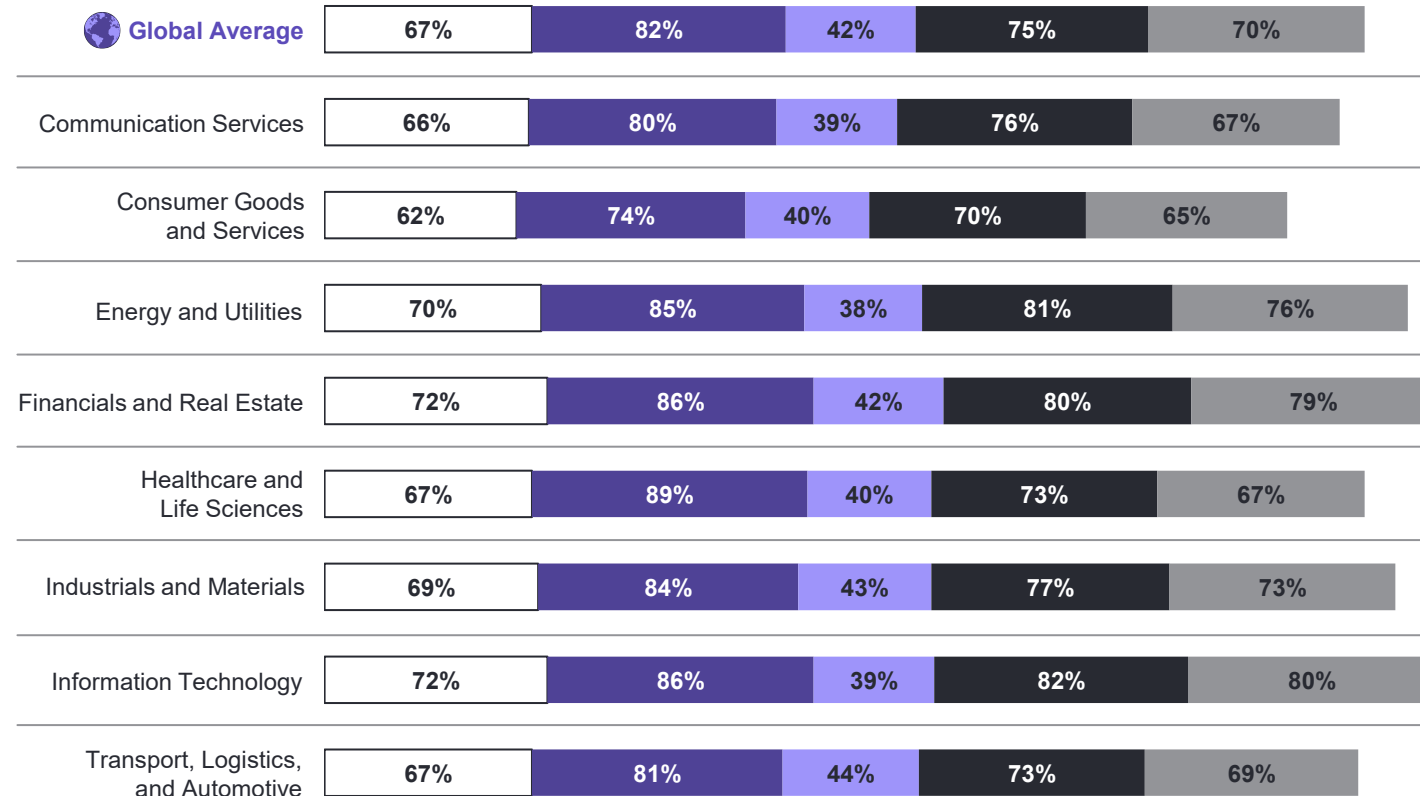
The Well-Being Index an average of the above percentages. Learn more about the [Methodology](#).

Internationell jämförelse välmående



Svenska medarbetares välmående och hälsa ligger under det internationella snittet. Stressen i Sverige är bland de högre i världen, likaså ligger delade värderingar med arbetsgivare bland de lägre.

Hälsa & välmående i olika branscher internationellt

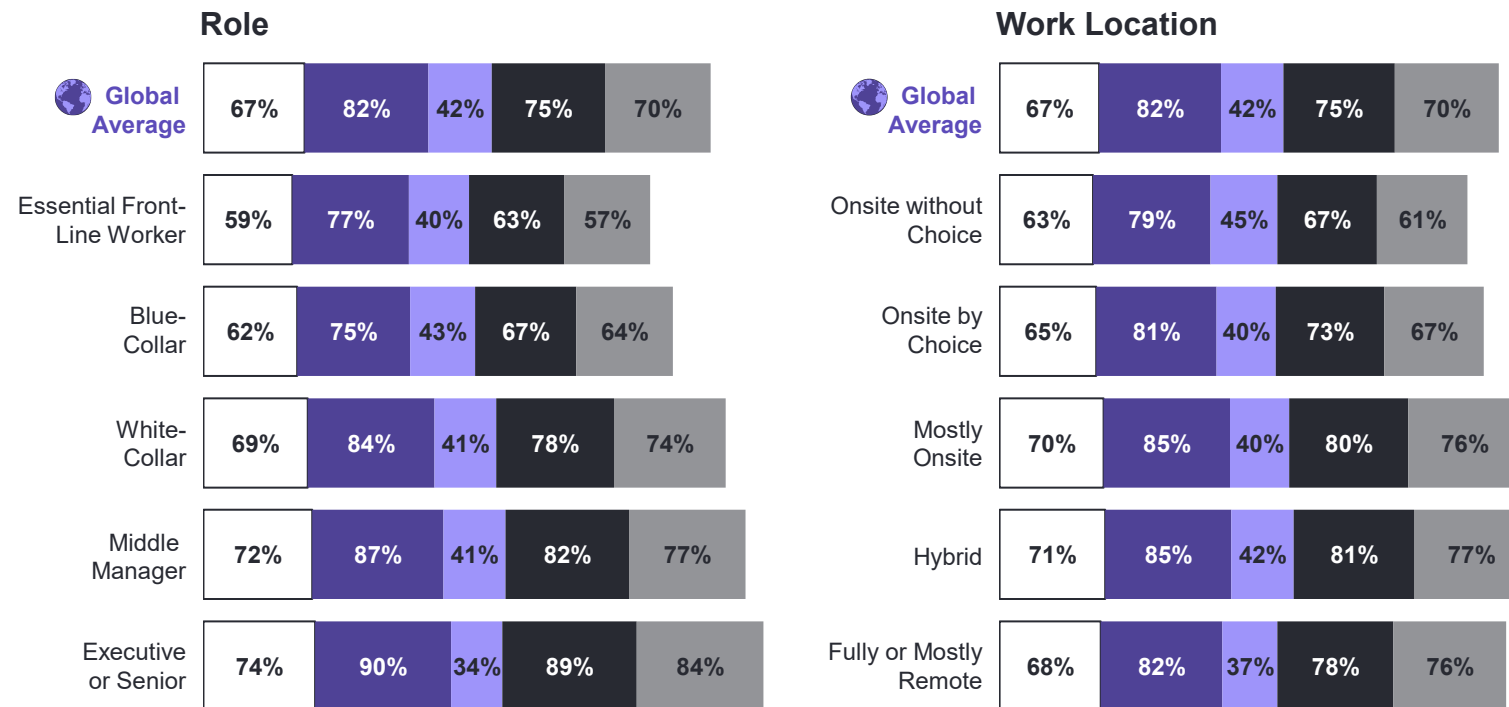


○ Well-Being Index
 ● Meaning and Purpose
 ● Minimal Daily Stress
 ● Values Alignment
 ● Work-Life Balance



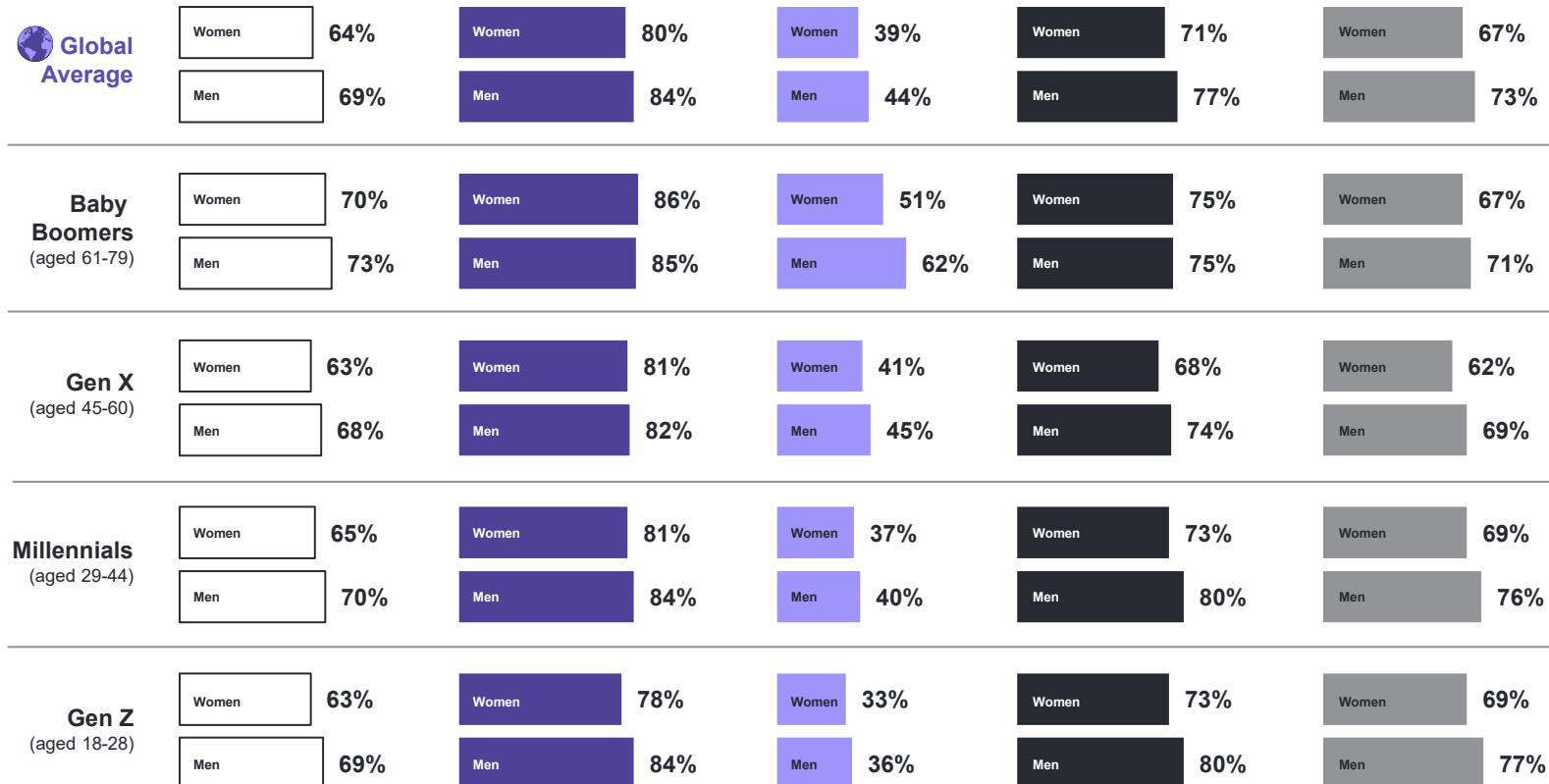
Färre än hälften av
 branscherna rapporterade
 förbättrat välbefinnande.
 Bäst utveckling har:
 IT&Tech, finans,
 fastigheter, energi samt
 kommunikationstjänster.

Hälsa & välmående i olika roller och platser internationellt



Medarbetare som arbetar på arbetsplatsen mår sämre än andra. Orsaker är att stressen har ökat, känslan av meningsfullhet har minskat och medarbetarnas uppfattning att de delar värderingar med arbetsgivaren har försvagats.

Hälsa & välmående i olika åldrar och kön internationellt



Unga kvinnor (18-28 år) upplevde de högsta nivåerna, 57 %, av hög daglig stress. Det är nästan dubbelt så mycket som äldre män (61-79 år), 31 %.



Jobbnöjdhet





Jobbnöjdhet

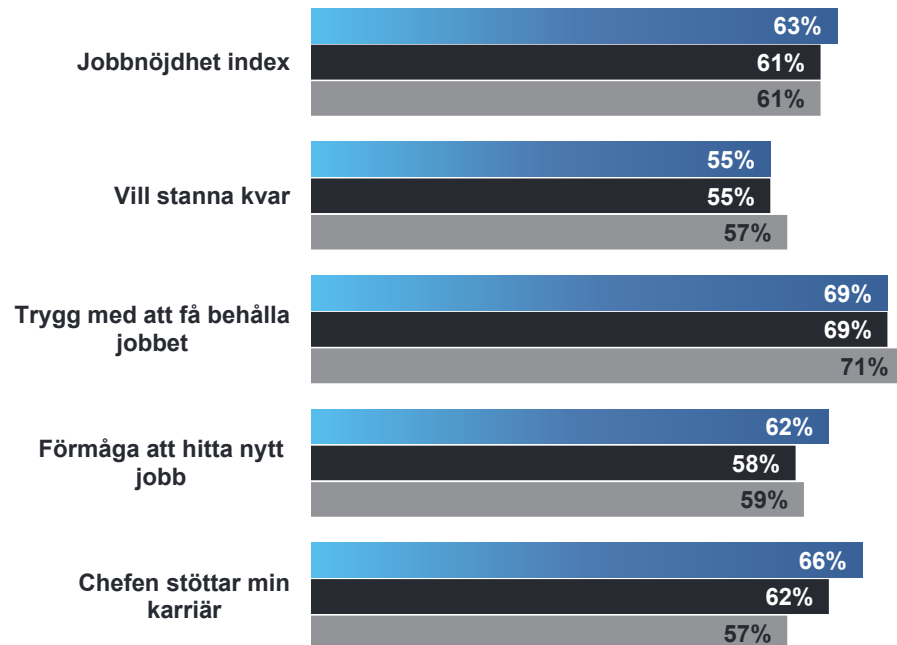
Växande otrygghet påverkar arbetstillfredsställelsen

Jobbnöjdhet de senaste tre åren

2026

2025

2024



De flesta svenska medarbetare planerar att stanna (63 %), men **58 % söker jobb**, eftersom **28 % förväntar sig att de snart kan bli av med jobbet**.



De flesta kandidater tycker att det är viktigt att **en person granskar mitt CV (85 %)** och majoriteten (91 %) värdesätter att kunna prata direkt med en person under anställningsprocessen.



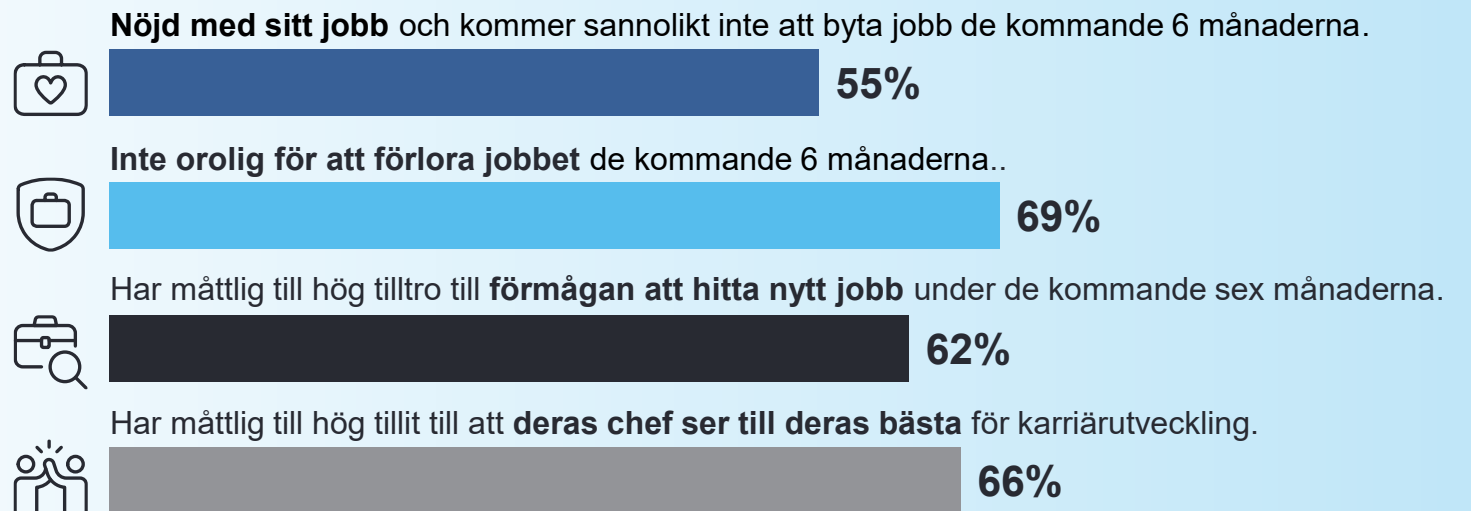
43 % av de svenska medarbetarna uppgav att de kompletterar sin primära inkomst, oftast genom investeringar, deltidsanställning eller undervisning.



Gen Z är mest benägen att komplettera sin inkomst (65 %).

Jobbnöjdhet - fyra av tio svenska medarbetare vill byta jobb

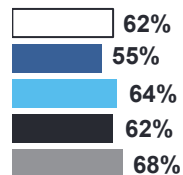
”Job Satisfaction Index” baseras på fyra olika parametrar: jobbtillfredsställelse, anställningstrygghet, självförtroende bland jobbsökande och förtroende för chefen.



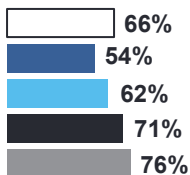
The Job Satisfaction Index an average of the above percentages. . Learn more about the [Methodology](#).

Internationell jämförelse jobbnöjdhet

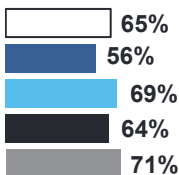
Global Average



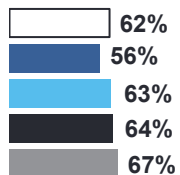
Australia



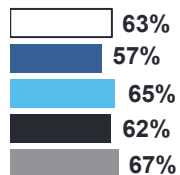
Canada



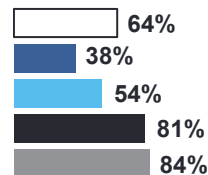
France



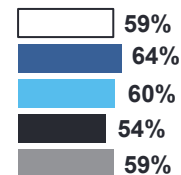
Germany



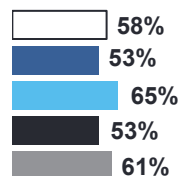
India



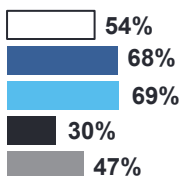
Israel



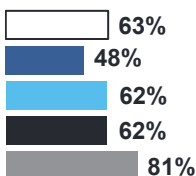
Italy



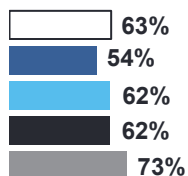
Japan



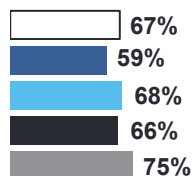
Malaysia



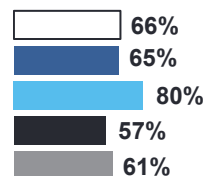
Mexico



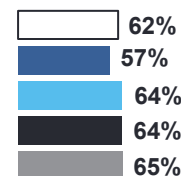
The Netherlands



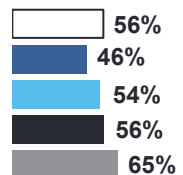
Norway



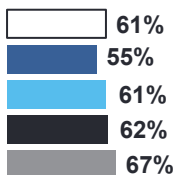
Poland



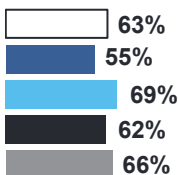
Singapore



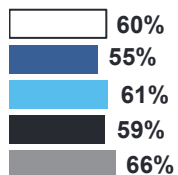
Spain



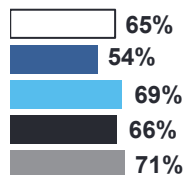
Sweden



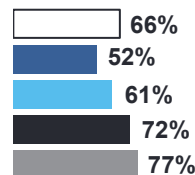
Switzerland



U.K.



U.S.



○ Job Satisfaction Index

● Current Job Satisfaction

● Current Job Security

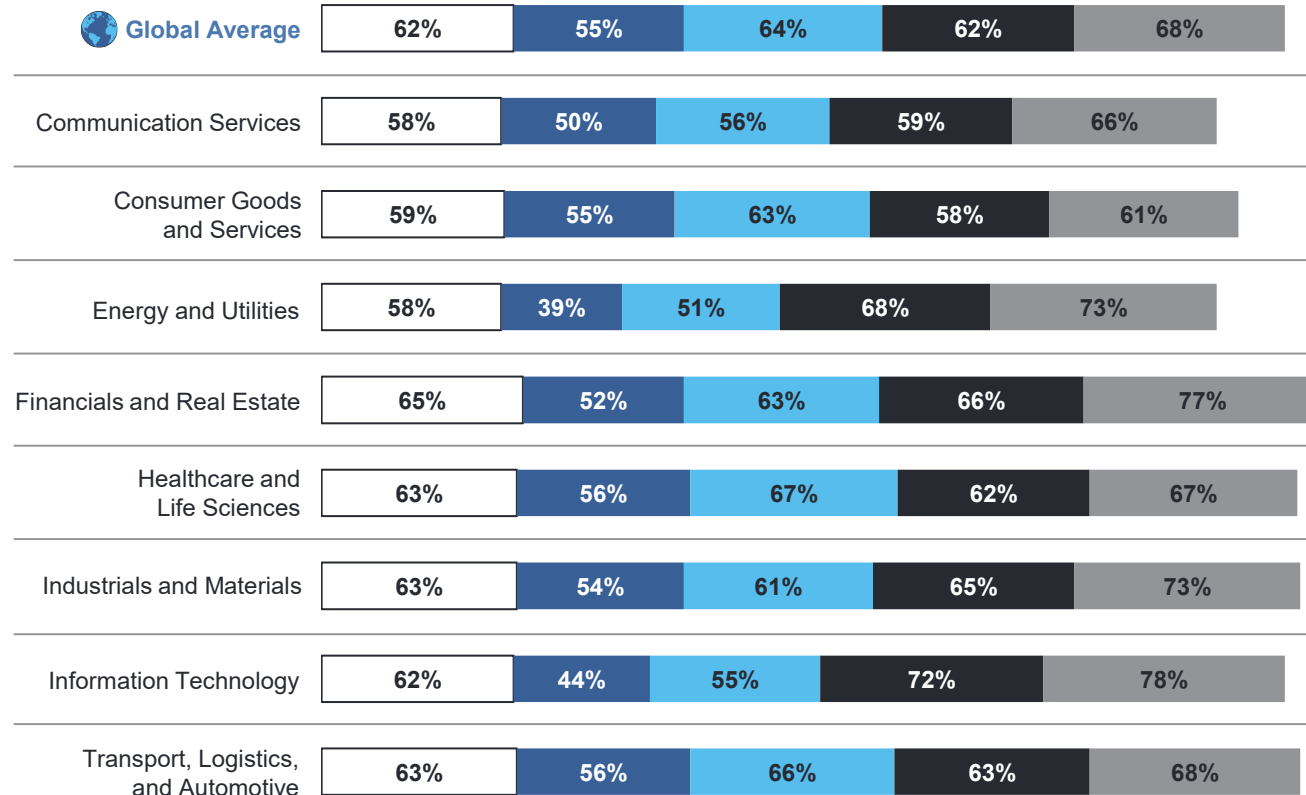
● Job-Search Confidence

● Trustworthy Manager



Både nuvarande anställningstrygghet (-10 %) och nuvarande arbetstillfredsställelse (-8 %) har minskat i det internationella mätningarna sedan 2024.

Jobbnöjdhet i olika branscher internationellt

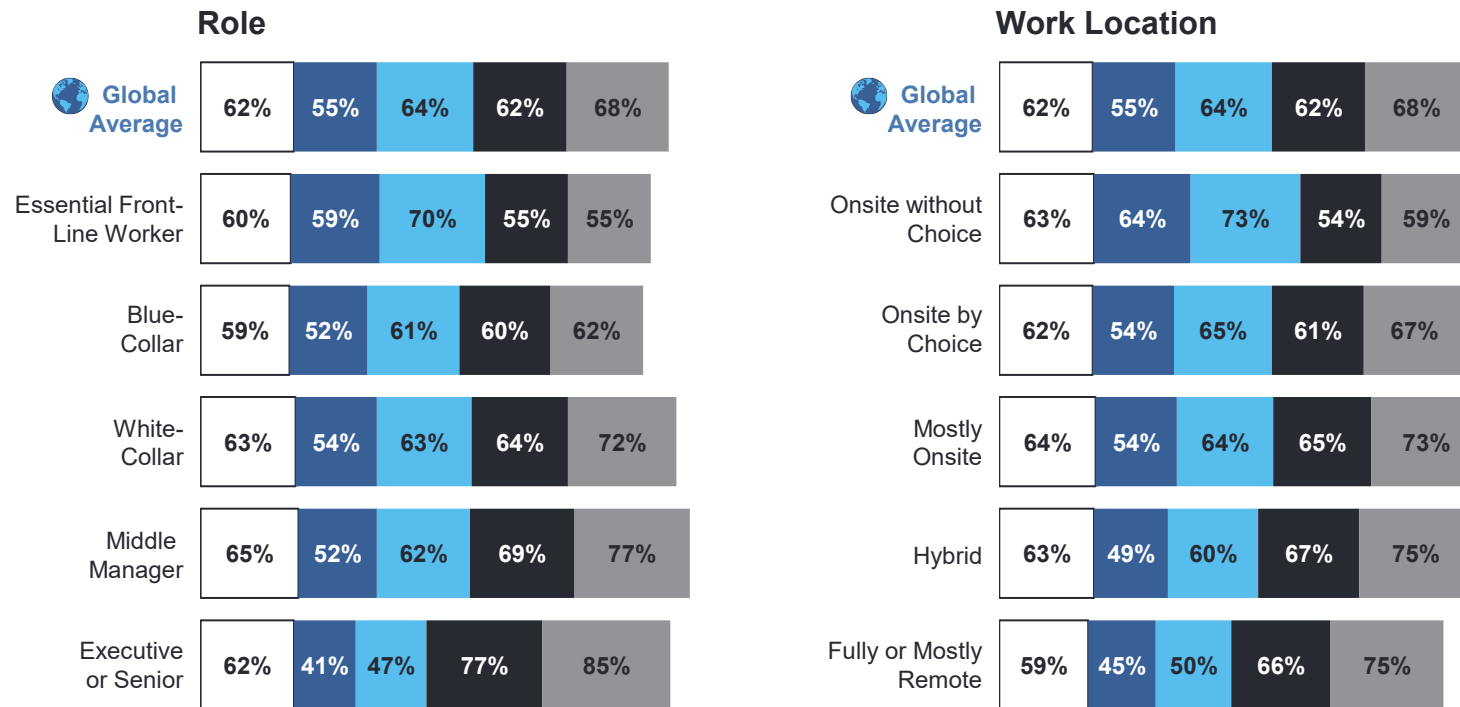


○ Job Satisfaction Index
 ● Current Job Satisfaction
 ● Current Job Security
 ● Job-Search Confidence
 ● Trustworthy Manager



IT & Tech-branschen internationellt har allt svårare att behålla medarbetare - färre säger att de sannolikt kommer att stanna kvar i sina nuvarande jobb, en minskning med 6 % sedan 2025 och 12 % sedan 2024.

Jobbnöjdhet i olika roller och platser internationellt

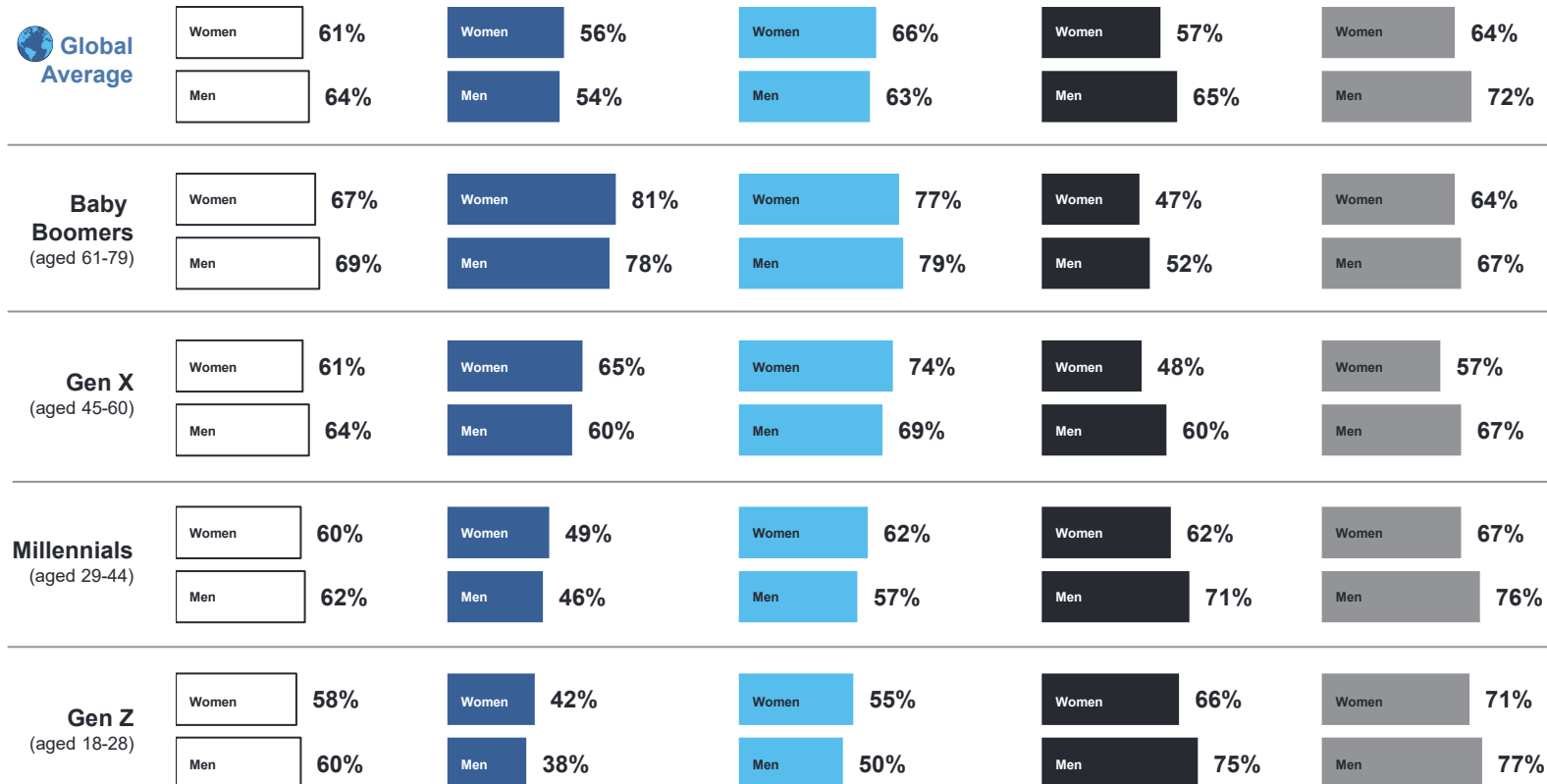


○ Job Satisfaction Index
 ● Current Job Satisfaction
 ● Current Job Security
 ● Job-Search Confidence
 ● Trustworthy Manager



**Tjänstemäns
jobbnöjdhet minskade
med 13 %
internationellt, jämfört
med 2024.**

Jobbnöjdhet i olika åldrar och kön internationellt



Yngre mäns (18-28 år) jobbnöjdhet sjönk (-12 %) och även deras arbetstrygghet minskade (11 %) jämfört med året innan. Samtidigt ökade deras självförtroende i att hitta nytt jobb (+10 %).



Självförtroende på jobbet



Självförtroende på jobbet

Accelererad AI-utveckling minskar arbetarnas självförtroende på jobbet

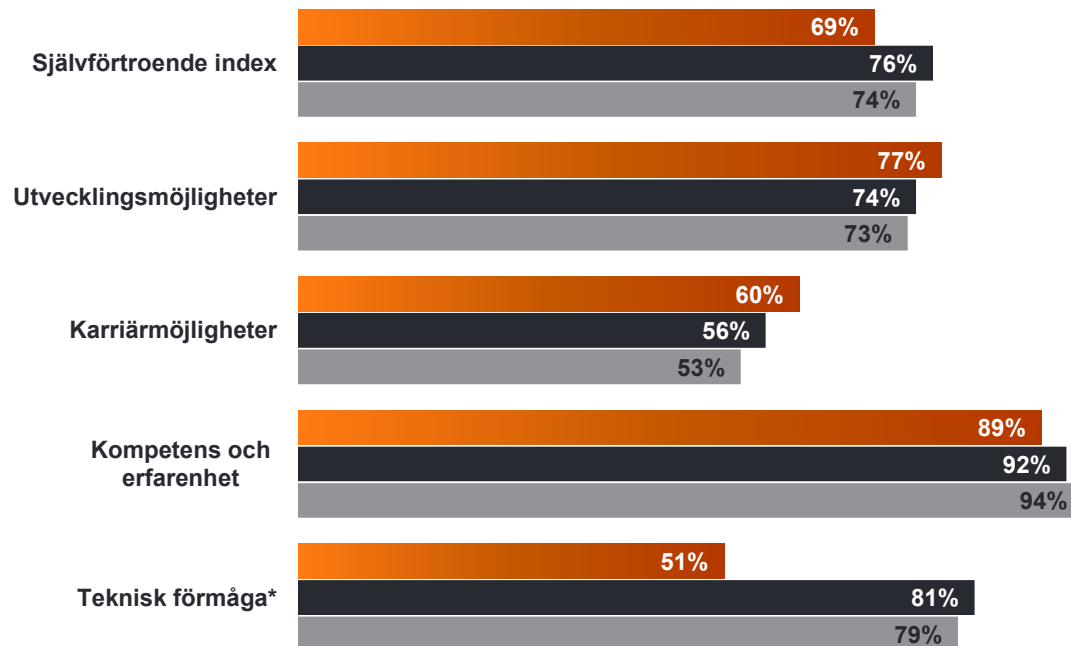


Självförtroende på jobbet över tid

2026

2025

2024



De flesta svenska medarbetare (**89 %**) är trygga med att **de har rätt kompetens** för att framgångsrikt utföra sin nuvarande roll.



Utvecklingen inom AI drev på en minskning av det **totala teknik-självförtroendet** med **30 procentenheter** trots ökad AI-användning på jobbet under året.*



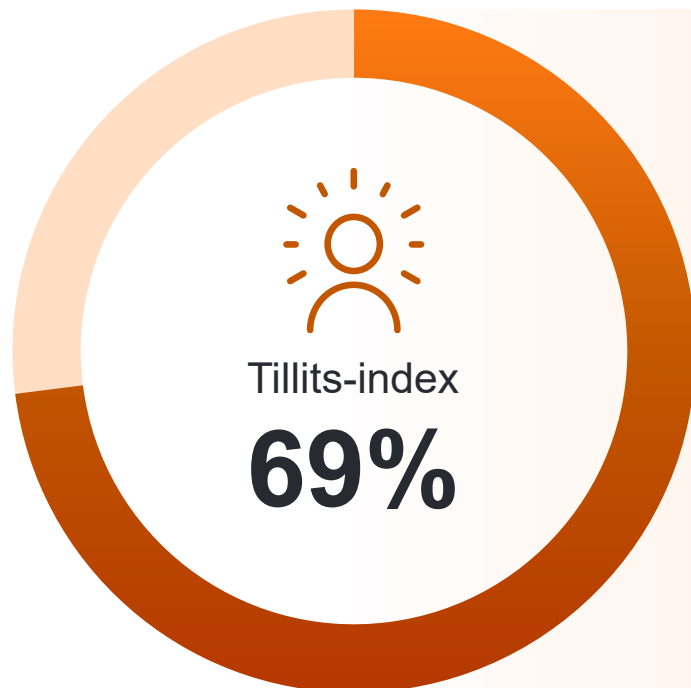
Teknik-självförtroendet dök mest jämfört med förra året bland **Baby Boomers (61-79 år)** och **Gen X (45-60 år)**, med en minskning på 54 procentenheter respektive 35 procentenheter.*



Över hälften av medarbetarna har varken gått någon **utbildning** de senaste 6 månaderna (55 %) eller **fått stöd av en mentor** (62 %).

AI-utvecklingen sänker medarbetarnas självförtroende på jobbet

Confidence Index” baseras på fyra olika parametrar: karriärutveckling, karriärmöjligheter, erfarenheter och färdigheter samt teknik och arbetsverktyg.



Kan skaffa sig färdigheter och erfarenheter för att **uppnå sina karriärmål** på sin nuvarande arbetsplats.

77%



Har möjligheter till **befordran** eller annan **karriärutveckling** inom organisationen.

60%



Har ganska gott till högt förtroende för sin **kompetens** och **erfarenhet** för att utföra sitt jobb.

89%

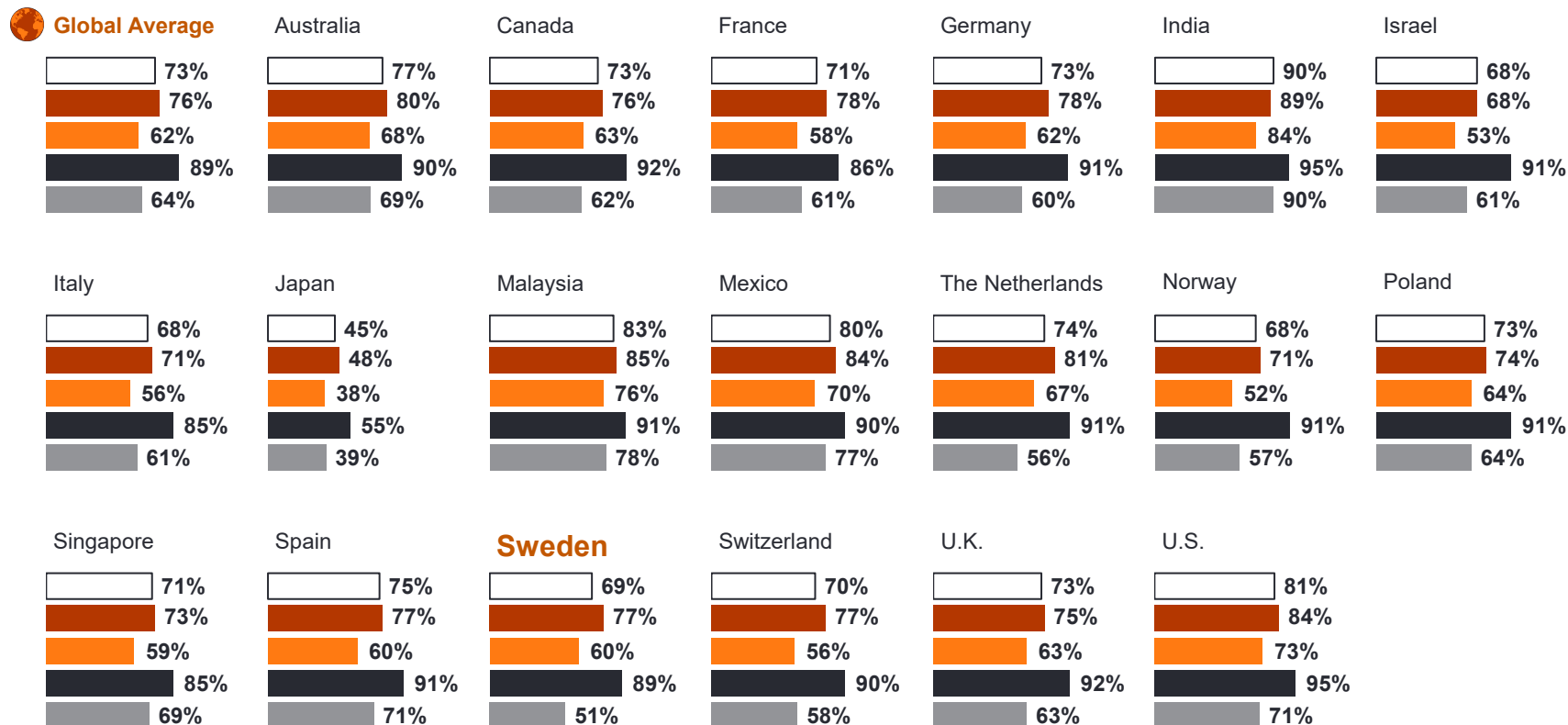


I någon mån **trygg med att använda AI och ny teknik**

51%

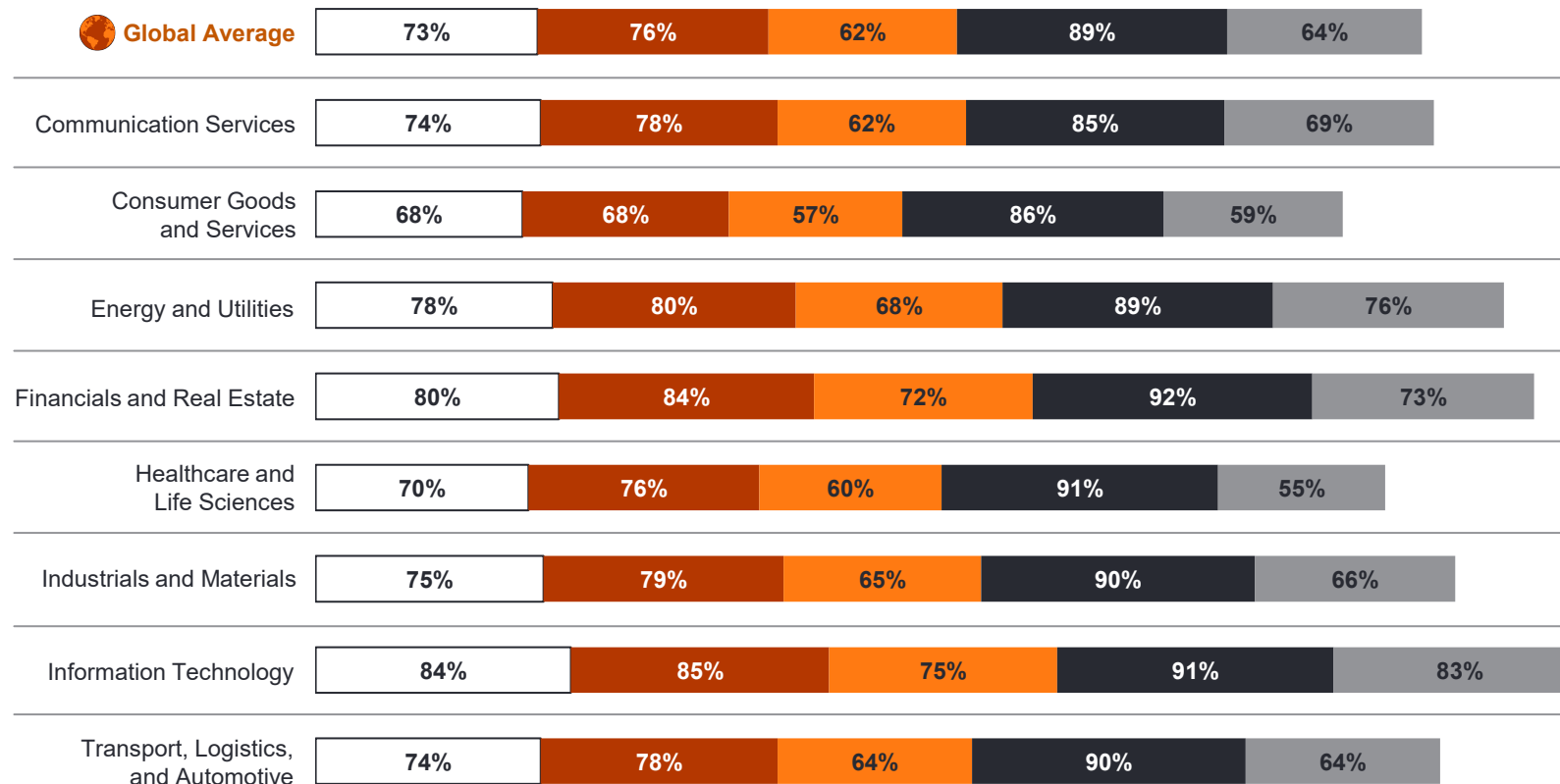
The Confidence Index is the an average of the above percentages. Learn more about the [Methodology](#).

Internationell jämförelse självförtroende



Medarbetare från Kanada, Nederländerna och Sverige rapporterade de kraftigaste förtroendeminskningen när det gäller att använda den senaste tekniken och verktygen.

Självförtroende i olika branscher internationellt

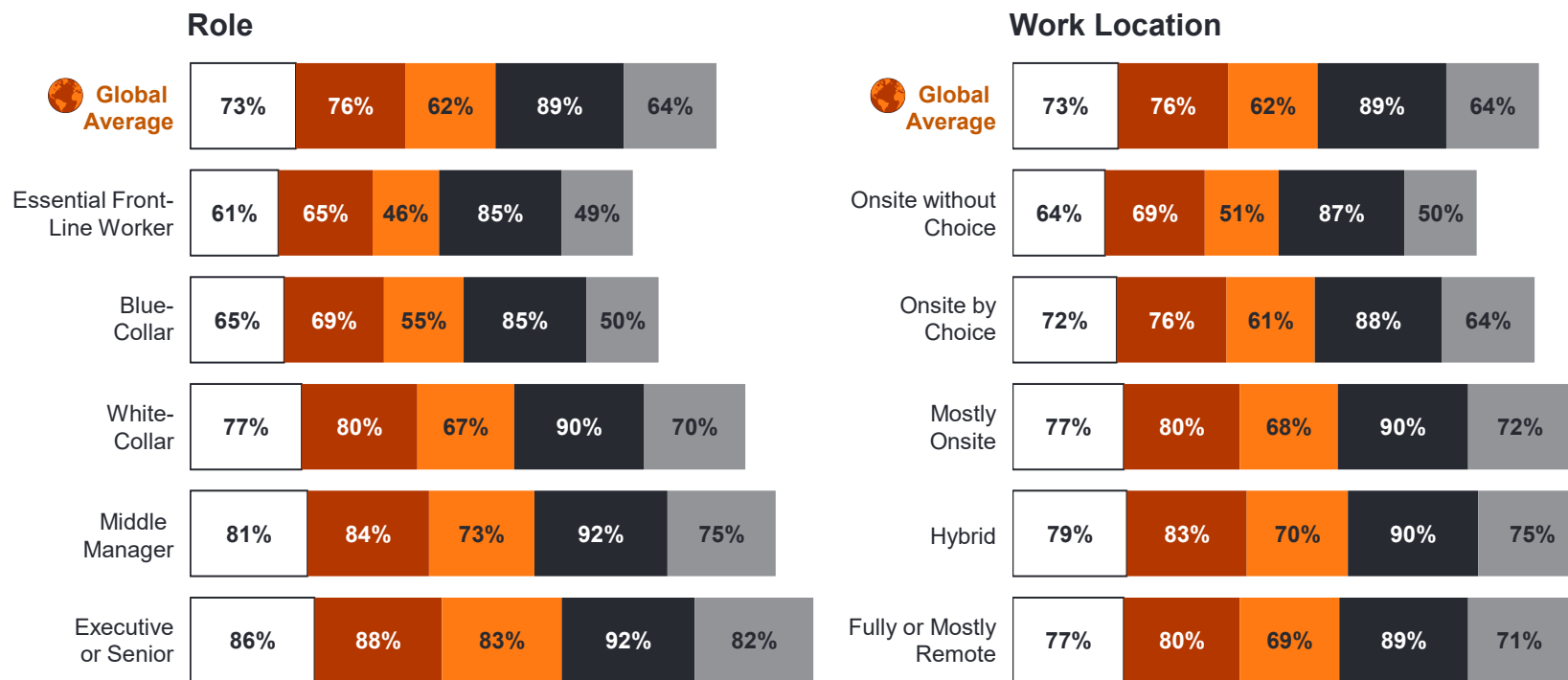


○ Confidence Index
 ● Career Development
 ● Career Opportunities
 ● Experience and Skills
 ● Latest Tech



Endast 55 % av
 medarbetarna i Hälsa
 & Life Science känner
 sig trygga med att
 använda den senaste
 tekniken och
 verktygen, en
 minskning med 28 %
 sedan året innan.
 Detta är effekten av
 ökningen av
 införandet av AI.

Självförtroende i olika roller och platser internationellt

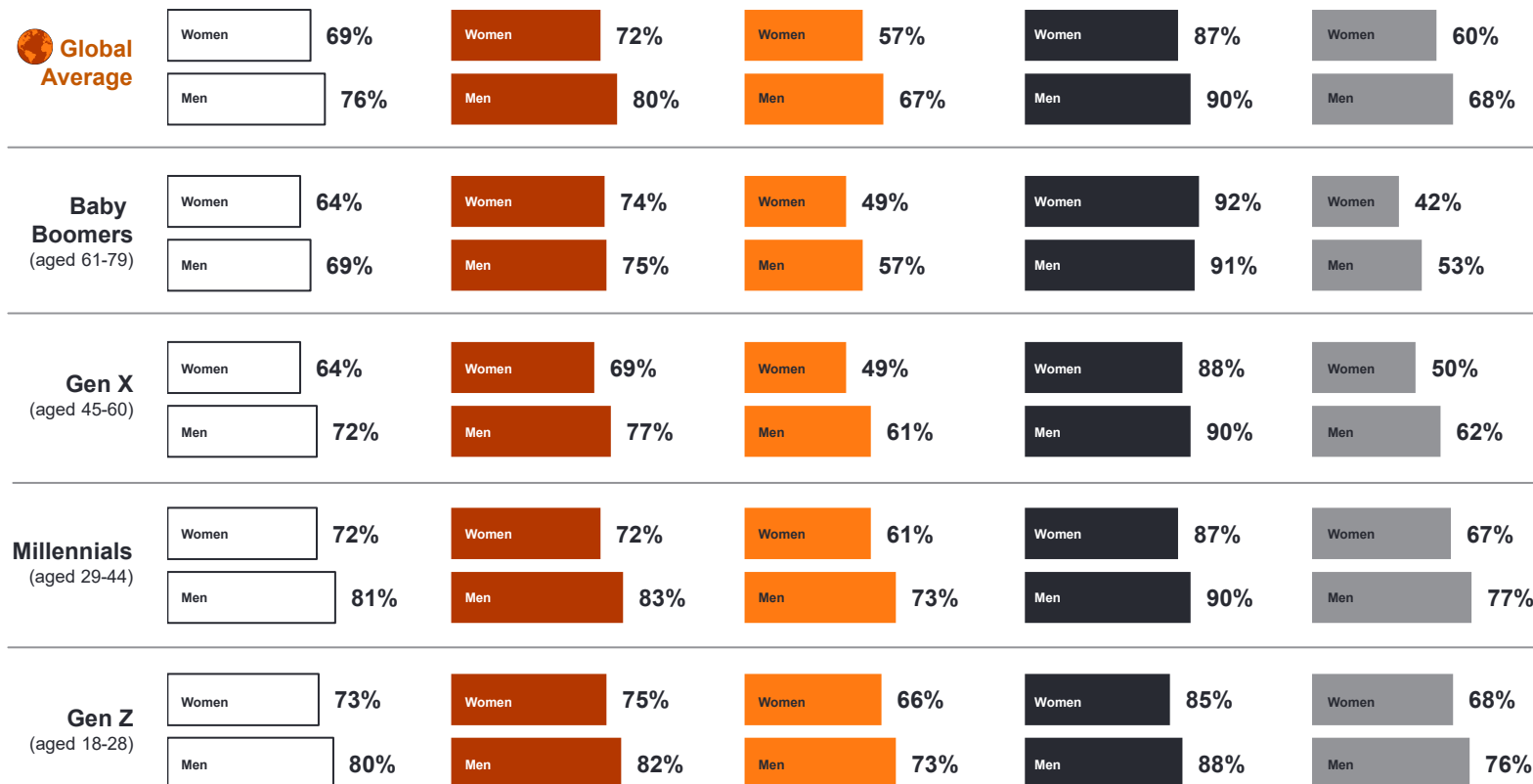


○ Confidence Index ● Career Development ● Career Opportunities ● Experience and Skills ● Latest Tech



Arbetare ("blue collar")
och de som måste
arbeta på arbetsplatsen
rapporterade de största
ökningarna i
karriärmöjligheter med
en tillväxt på 8%.

Självförtroende i olika åldrar och kön internationellt



○ Confidence Index
 ● Career Development
 ● Career Opportunities
 ● Experience and Skills
 ● Latest Tech



Karriärmöjligheterna står fortfarande stilla för män och kvinnor i Generation X (54-60 år), medan karriärutvecklingen förbättras med 4 % för Millennie-generationens män (29-44 år).



Hjälp medarbetarna att utvecklas i takt med förändringarna



VÄLMAENDE-INDEX

Minska stressen, vinn konkurrensfördelar

I olika branscher såväl i Sverige som världen över är den dagliga stressen bland medarbetare fortfarande hög, och nästan två av tre medarbetare säger att de upplever att de är utbrända. Dessa siffror kommer troligen inte att förändras på kort sikt, eftersom arbetsgivare är under press att öka produktiviteten och minska kostnaderna.

Arbetsgivare som agerar för att minska stressen kan vinna långsiktig lojalitet hos medarbetarna och fördelar vid rekrytering framöver.



JOBBNÖJDHETS-INDEX

”Job Hugging” fortsätter 2026, samtidigt finns ett sug efter nya möjligheter

Även om de flesta medarbetare planerar att stanna kvar i sina nuvarande roller (63%), söker många fortfarande nya jobb (58%). Många jobbyten stoppas av det nuvarande konjunkturläget. Under tiden kompletterar särskilt unga medarbetare (65%) sin primära inkomst genom gig-ekonomin, deltidsarbete och investeringar.

Genom att satsa mer på karriärvägar och utvecklande projekt kan arbetsgivare möta medarbetarnas önskan om utveckling.



SJÄLVFÖRTROENDE-INDEX

Återställa medarbetarnas förtroende

Arbetslivet totalt sett har en inlärningskurva i samband med AI-utvecklingen. Företagsledare vet att det finns betydande kompetensbrister inom AI i alla branscher världen över och det börjar påverka arbetstryggheten. Andelen medarbetare som säger att de har slutfört utbildning under de senaste sex månaderna (45%) har dock varit konstant de senaste åren.

Arbetsgivare som ser till att öka AI-kompetensen kommer att ha bäst möjlighet att dra nytta av medarbetarnas potential och öka produktiviteten.

Om undersökningen

ManpowerGroup Global Talent Barometer mäter medarbetares välbefinnande, jobbnöjdhet och självförtroende runt om i världen. Detta omfattande verktyg utnyttjar oberoende undersökningsmetoder och statistiskt signifikanta urval för att skapa ett kraftfullt verktyg för att bättre förstå vad arbetstagare vill ha globalt. Forskningen syftar till att förbättra framtidens arbete genom en djupare förståelse av de viktigaste drivkrafterna bakom arbetskraftens känslor idag.



Global Talent Barometer gjordes

1 september – 1 oktober 2025 i Australien, Kanada, Frankrike, Tyskland, Indien, Israel, Italien, Japan, Malaysia, Mexiko, Nederländerna, Norge, Polen, Singapore, Spanien, Sverige, Schweiz, Storbritannien och USA.

Metod

13,918 medarbetare i 19 länder deltog, varav 519 svarade i Sverige. All data viktas för att matcha den arbetande befolkningen i varje land efter kön, ålder och region, och alla länder viktas för att vara lika.

Modifierad frågeformulering:

Ändringar har gjorts i frågetexten genom hela denna rapport för att säkerställa läsbarhet.

ManpowerGroups tjänster genom hela HR-kedjan



**Workforce Consulting
and Analytics**



**Workforce
Management**



**Talent
Resourcing**



**Career
Management**



**Career
Transition**



**Top Talent
Attraction**



www.manpowergroup.se